

Likestillingsplan



Verknadsdato: 01.01.02

Innholdsliste:

1. Innleiing	3
2. Ansvar	3
3. Likestillingsutval.....	3
4. Mål	3
4.1. Delmål.....	3
4.2. Tiltak, delmål 1	4
4.3. Tiltak, delmål 2	4
4.4. Tiltak, delmål 3	4
5. Vurdering og oppfølging.....	5

1. Innleiing

Handlingsplanen for likestillingsarbeid i Bømlo kommune har utgangspunkt i lov av 9. juni 1987 "Lov om likestilling mellom kjønnene" og § 17 i den kommunale hovudavtalen.

Lova skal fremma likestilling og søkja spesielt å betra kvinnene si stilling. Det offentlege skal leggja til rette for likestilling på alle samfunnsområder. Kvinner og menn skal gjevast like muligheter til utdanning, arbeid, kulturell og fagleg utvikling.

Lov om likestilling pålegg alle ansvarlege nivå å arbeida aktivt for likestilling. Skal ein få dette til, må me setja fokus på kunnskap og haldningar.

Alle kan skaffa seg kunnskap, m.a. ved å oppsøkje opplysningar om faktiske forhold som ikkje er bygd på myter og fordomar. Likestilling handlar om demokrati og grunnleggjande verdi- og menneskesyn. Likestilling handlar også om ei rettferdig fordeling av samfunnet sine ressursar, goder, rettar og pliktar for begge kjønn.

2. Ansvar

I samsvar med § 17-3 i den kommunale hovudavtalen vert ansvaret fordelt slik:

Ansvar for likestillingsarbeidet i Bømlo kommune: Kommunestyret

Ansvar for utarbeiding og ajourhald av handlingsplanar: Administrasjonsutvalet

Ansvar for det **daglege likestillingsarbeidet**: Leiarar og tillitsvalde.

Leiar og tillitsvalde har ansvar for at handlingsplanen blir gjort kjent og skal vera tilgjengeleg på arbeidsplassane.

3. Likestillingsutval

Administrasjonsutvalet er kommunen sitt likestillingsutval.

Administrasjons- og likestillingsutvalet skal ha ei årleg oppsummering/evaluering om at handlingsplanen vert følgt opp.

4. Mål

Likestilling skal vera ein sjølvsgagt og naturleg del i alle aktivitetar i verksemda Bømlo kommune. Kvinner og menn skal ha lik tilgang på arbeid, løn, fagleg utvikling og avansement.

4.1. Delmål

Med utgangspunkt i arbeidsgjevar sitt behov for kompetanseutvikling skal alle tilsette ha lik rett og plikt til opplæring. Alle tilsette skal ha lik rett til permisjon for å ta relevant opplæring og utdanning.

Alle tilsette skal ha lik rett til personlege utfordringar, fagleg utvikling og til på lik linje å konkurrera om opprykk. Kvinner tilsett i deltidstilling skal ha betre mulighet for utviding av deltidstilling til heil stilling.

Kommunen skal arbeida for tilnerma lik kjønnsfordeling i mellomleiar- og toppleiarstillingar, og vera meir aktiv i arbeidet med å ta vare på leiarar på alle nivå.

4.2. Tiltak, delmål 1

Kommunen sitt kompetansebehov skal kartleggjast regelmessig og vera å finna i kommunen sin opplæringsplan.

Utvelging av deltakarar til kompetanseoppbyggjande tiltak skal skje uavhengig av kjønn.

Jobbrotasjon/hospitering skal nyttast som utviklingstiltak når dette let seg gjera.

Leggja til rette for meir fleksibel arbeidstid for den einskilde slik at det vert lettare å gjennomføra kompetanseoppbygging.

4.3. Tiltak, delmål 2

Kvinner skal ha høve til å ta større del i utviklande og kompetansegejevande arbeid. Ved oppretting av prosjektgrupper og administrative utval skal det leggjast vekt på å få tilnærma lik kjønnsfordeling.

Kommunen sitt forhandlingsutval skal så langt som praktisk mogeleg vera samansett av begge kjønn.

Leiaren for likestillingsutvalet skal ha eit overordna ansvar for at alle tilsetjingsreglar blir følgt opp i eit likestillingsperspektiv.

Ha likestilling som opplæringstiltak for leiarar

Ha likestilling som tema i samarbeidsmøter med tillitsvalde

Aktivt nytta mulighetene i lønssystemet for å overvåka den kjønnsmessige fordelinga av lønsopprykk

Bømlo kommune skal ha ein lønspolitisk handlingsplan som ivaretek kjønsmessig likhet i lønsspørsmål.

Ha gjevnleg gjennomgang og vurdering av arbeidstidsordningar og turnus med tanke på utviding av stillingsstorleik.

Ved ledig stilling skal deltidstilsette ved intern utlysing tilbys utviding av sitt arbeidsforhold inntil heil stilling.

4.4. Tiltak, delmål 3

Innføra minst ei fellessamling pr. år for resultatområdeleiarar og nestleiarar i resultatområda. Samlingane skal resultera i auka kompetanse og auka tryggleik i arbeidssituasjonen. Situasjonen til kvinner i leiarfunksjonar skal ha særleg merksemd.

Motivera og oppmoda kvinner til å søkja stillingar som vanlegvis vert søkt av menn, og motivera og oppmoda menn til å søkja stillingar som vanlegvis vert søkt av kvinner. Utlysingsteksten for ledige stillingar skal oppfordra kvinner til å søkja leiarstillingar.

Bruka mest mogeleg kjønnsnøytrale stillingsnemningar.

Leiaren for likestillingsutvalet skal ha utvida søkjarliste, og kan gje uttale i tilsetjings saker i leiande stillingar.

Når søkjarar av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt i ei tilsetjings sak, skal kvinner foretrekkjast dersom dette kjønn er underrepresentert.

5. Vurdering og oppfølging

Kommunestyret skal vera pådrivar, samarbeidspartnar og politisk ansvarleg. Arbeidet med vurdering og kontroll skal leggjast til administrasjonsutvalet.

Gjennomføring og effekten av tiltaka, samt status skal synleggjerast årleg i kommunen si årsmelding.

Verknadsdato: 01.01.02.

Vedteke av kommunestyret 17.12.01, sak 130/01.